

人事・労務に役立つ情報満載！

ニュースレター by金ちゃん先生



発行：トクナガ社会保険労務士事務所

〒561-0862 豊中市西泉丘1-5-24 URL <http://www.tokunaga-sr.com>

TEL & FAX 06-6850-8110 e-mail bpbz707@tcct.zaq.ne.jp

発行日：2019年1月24日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算125号



耳寄り情報1

身近な労働法の解説 ⑪ 割増賃金の基礎となる賃金

使用者は、労働者に時間外労働、休日労働、深夜労働を行わせた場合には、法令で定める割増率以上の率で算定した割増賃金を支払わなければなりません。今回は、割増の基礎となる賃金について解説します。

1. 割増賃金の基礎となる賃金

所定労働時間の労働に対して支払われる「1時間あたりの賃金額」です。

時間で定める賃金以外の賃金について、1時間あたりの賃金額は、次のように算出します。

月で定める賃金	月の所定賃金（各種手当を含む）÷1カ月の（平均）所定労働時間数
日で定める賃金	日の所定賃金÷1日の所定労働時間数 ※日によって所定労働時間数が異なる場合には、1週間における1日平均所定労働時間数でその日額を除して1時間単価を算出します。

時間給制の従業員に、日額や月額の手当等が発生したときには、上記計算分を加味します。

2. 上記「割増賃金の基礎となる賃金」から除外できるもの

以下の①から⑦の賃金は、労働と直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて支給されていることなどにより、基礎となる賃金から除外することができます。

①	家族手当 扶養家族の人数またはこれを基礎とする家族手当額を基準として算出した手当をいいます。扶養の有無や家族の人数に関係なく一律に支給するものは、除外できません。
②	通勤手当 通勤距離または通勤に要する実際費用に応じて算定される手当をいいます。通勤に要した費用や通勤距離に関係なく一律に支給するものは、除外できません。
③	別居手当
④	子女教育手当
⑤	住宅手当 住宅に要する費用に応じて算定される手当（例えば、賃貸居住者には家賃の一定割合、持家居住者にはローン月額の一割を支給する場合）をいいます。 住宅の形態ごとに一律に定額で支給するもの（例えば、賃貸居住者には2万円・持家居住者には1万円）は、除外できません。
⑥	臨時に支払われた賃金
⑦	1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金

上記は例示ではなく、限定的に列挙されていますので、①から⑦に該当しない賃金は全て算入しなければなりません。また、年俸制で毎月払い部分と賞与部分を合計してあらかじめ年俸額が確定している場合の賞与部分は、割増賃金の基礎となる賃金に算入しなければなりません。給与計算にあたっては、未払い賃金とならないよう、勤怠集計の方法と給与ソフトの計算式設定に留意しましょう。

神奈川県信用農業協同組合[割増退職金請求]事件 (最高裁平成19年1月18日・労判931号5頁)

【事件の概要】

Y社は定年年齢を満60歳としていたが、選択定年制実施要項を定めて定年前に退職する者であっても本人の希望により定年扱いとし割増退職金の支払等の措置を講ずることとしていた。Y社が本件選択定年制を設けた趣旨は組織の活性化、従業員の転身の支援及び経費の削減にあり、同制度の適用に当たっては事業上失うことのできない人材の流出防止等を考慮しY社の承諾を必要とすることとしていた。Y社従業員だったXは退職することを希望する旨申し出た。他方Y社は本件選択定年制を廃止することを決定。その後Y社は事業の全部をA信用農業協同組合連合会等に譲り渡して解散することを決議し全従業員を解雇。そこでXは本件選択定年制により退職したものと取り扱われるべきと主張した。

【裁判所の判断】 請求棄却

【判例のポイント】

- 1 本件選択定年制による退職は、従業員がする各個の申出に対し、Y社がそれを承認することによって、所定の日限りの雇用契約の終了や割増退職金債権の発生という効果が生ずるものとされており、Y社がその承諾をするかどうかに関しY社の就業規則及びこれを受けて定められた本件要項において特段の制限は設けられていないことが明らかである。
- 2 もともと、本件選択定年制による退職に伴う割増退職金は、従業員の申出とY社の承認とを前提に、早期の退職の代償として特別の利益を付与するものであるところ、本件選択定年制による退職の申出に対し承認がされなかったとしても、その申出をした従業員は、上記の特別の利益を付与されることこそないものの、本件選択定年制によらない退職を申し出るなどすることは何ら妨げられていないのであり、その退職の自由を制限されるものではない。したがって、従業員がした本件選択定年制による退職の申出に対してY社が承認をしなければ、割増退職金債権の発生を伴う退職の効果が生ずる余地はない。
- 3 そうすると、本件選択定年制による退職の申出に対する承認がされなかったXについて、上記の退職の効果が生ずるものではないこととなる。本件事案の高裁判決では、雇用主が承諾をするか否かは裁量に委ねられているとしつつ、裁量権の行使が不合理である場合には申込みどおりに制度適用の効果が生ずると判断し、事実認定の問題として処理しています。これに対し、最高裁は、高裁判決を破棄し、雇用主の承認がなければ割増退職金債権の発生を伴う退職の効果が生ずる余地はないと判断しました。「なんだかな～」という気もしますが、これが最高裁の判断です。

金ちゃん先生の一言 高裁<最高裁で後者の判断が勝ちますが、多少割り切れない気がします。

金ちゃん先生行状記 ～豊中高校同期トーク会で「ソプラノ鑑賞+すき焼き懇談」実施～

標記会世話役の金ちゃん先生は(1)為になる研修と(2)楽しいイベントを交互に行うよう心がけ、今回は後者がテーマ⇒同期M氏の天王寺の事務所において先ずは関西歌劇団プリマ有田輝子さんのソプラノオペラ歌唱(早春賦他)を拝聴し、鍋奉行M氏調理による美味しいすき焼きとビール、日本酒、ワイン等を堪能し、ピーチクパーチク正に「トーク会」の名に相応しく、最後にからおけBOXで仕上げました。～皆様の母校のOB会はどんな様子ですか…?～



オペラ 🎵



カラオケ ★

半世紀 経っても集う 同期生 この幸せを 長く続けむ

重要改正 予定

賃金等請求権の消滅時効の期間 令和2年4月から「3年」に

厚生労働大臣から令和2年1月10日付で、賃金等請求権の消滅時効の期間を含む労働基準法を改正する法律案の要綱が示されました。

「賃金等請求権の消滅時効の在り方」については、専門の検討会での検討を経て、労働政策審議会で議論されていましたが、労働者側と使用者側の委員に見解の相違がありなかなか進みませんでした。しかし、公益委員（大学教授などの学識経験者）が折衷案を示し、ようやく方向性が固まり、令和2年4月1日から改正される見込みとなりました。重要な内容ですので、確認しておきましょう。

.....賃金等請求権の消滅時効の改正のポイント.....

- 賃金請求権の消滅時効の期間は、民法の一部改正とのバランスも踏まえ、「5年」とする。
※当分の間、現行の労基法に規定する記録の保存の期間に合わせて「3年」とする。
- 退職手当の請求権の消滅時効の期間については、現行の「5年」を維持。
- 起算点は、現行の労基法の「客観的起算点（権利を行使することができる時から起算）」を維持する。
- 賃金請求権以外の請求権（年次有給休暇請求権・災害補償請求権は2年、帰郷旅費は契約解除より14日以内等）の消滅時効の期間については、現行の消滅時効の期間を維持する。
- 労働者名簿や賃金台帳等の記録の保存の期間については、賃金請求権の消滅時効の期間に合わせて原則は「5年」としつつ、当分の間は「3年」とする。
- 付加金の請求期間については、賃金請求権の消滅時効の期間に合わせて原則「5年」とする。※当分の間は「3年」とする。
- 施行期日については、民法一部改正法の施行の日（「令和2年4月1日」とする。
- 労基法における経過措置として、「施行期日以後に賃金の支払期日が到来した賃金請求権」の消滅時効の期間について改正法を適用することとし、付加金の請求の期間についても同様の取扱いとする。
- 施行後5年を経過した場合、検討し必要な措置を講じる。

★厚生労働省では、令和2年の通常国会に労働基準法の改正案を提出し、改正民法と同時の施行を目指すこととなります。順調にいけば、賃金請求権の消滅時効の期間は、2年間→3年間→5年間と、段階的に延長されることとなります。

仮に、令和2年4月1日以降に支払期日がある賃金について、未払いを放置し続けて、3年後にまとめて請求されたということになれば、支払額が膨大になります。

そのことも踏まえると、今後は、“定期的に残業代などの賃金の計算方法をチェックし、誤りがあればすぐに修正する”といった姿勢がより重要になってきますね。



豆知識情報

付与日数 ②比例付与(法39-III、則24の3)

【年次有給休暇の日数】

所定労働日数		勤続年数						
週	1年間	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
4日	169~216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121~168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73~120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48~72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

トピックス マイナンバーカードの健康保険証利用 令和3年3月から開始予定

「2021年3月（予定）からマイナンバーカードが健康保険証として使えるようになります！」という案内がありました。どのような説明がされているのか、ポイントを紹介します。

……………マイナンバーカードの健康保険証利用のポイント（リーフレットより抜粋）……………

<イメージ>

<ポイント>

〇〇病院 総合受付

1 マイナンバーカードをカードリーダーにかざす
医療機関や薬局の受付で、マイナンバーカードをカードリーダーにかざします。カードの顔写真を機器、又は職員が目視で確認します。
※機器を使う場合、顔写真は保存されません。

2 オンラインであなたの医療保険資格を確認!
マイナンバーカードのICチップにある電子証明書により医療保険の資格をオンラインで確認します。

- 利用には事前に登録が必要
- マイナンバーカードのICチップの中の「電子証明書」を使うため、マイナンバー（12桁の数字）は使わない

★健康保険証としての利用は、令和3年（2021年）3月から順次始まる予定ですが、利用に必要な事前登録は、令和2年度（2020年度）のはじめから、マイナポータルで申し込みを受け付けるといことです。

重要改正 確定

子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得 令和3年1月からスタート

改正育児・介護休業法施行規則及び改正指針が公布され、これにより、令和3年1月から、子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できることが正式に決定しました。そのポイントを確認しておきましょう。

……………改正のポイント（厚労省のリーフレットより）……………

改正前	改正後
<ul style="list-style-type: none"> ・ 半日単位での取得が可能 ・ 1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時間単位での取得が可能 ・ 全ての労働者が取得できる

☞ 「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにしてください。

☞ 法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。

- ・ 法を上回る制度として、「中抜け」ありの休暇取得を認めるように配慮をお願いします。
- ・ 既に「中抜け」ありの休暇を導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になります。ご注意ください。

(注) いわゆる「中抜け」とは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中で再び戻ることを指します。



★施行日までにはまだ期間がありますが、改正の内容は早めに押さえておきましょう。

就業規則（育児休業規程）の改訂も必要となりますので、是非ご相談ください。



お仕事カレンダー 2月	2/10	2/17	3/2
	● 2020年1月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付	● 2019年分の所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告・納付開始（～3月16日）	
	● 1月分健康保険料・厚生年金保険料の納付	● 2019年12月決算法人の確定申告と納税・2020年6月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）	● 3月・6月・9月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
	● じん肺健康管理実施状況報告の提出	● 固定資産税（都市計画税）第4期分の納付（市区町村の指定日まで）	

◆あとなぎ◆ 最近仕事に追われて殆ど遊びに行く暇無しでしたが、今年の正月は元旦から近くの『パナソニックリゾート』に一泊二日に出掛けました。ここはパナソニックの従業員とそのOBが利用できる保養施設です。たまにはゆったり大浴場につかり、美味しい料理を味わうことも必要ですね！